

Тамбовское областное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тамбовский государственный музыкально-педагогический институт им. С.В.Рахманинова»



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между коллективом работников
и Тамбовским областным государственным бюджетным
образовательным учреждением высшего образования
«Тамбовский государственный музыкально-педагогический
институт им. С.В.Рахманинова»
с 07.02.2024 по 06.02.2027 годы

От Работодателя

Ректор

ТГМПИ им. С.В.Рахманинова

 Р.Н. Бажилин

7 февраля 2024 г.




От Работников

Председатель Первичной
профсоюзной организации

ТГМПИ им. С.В. Рахманинова

Тамбовской областной организации
профсоюза работников культуры

 И.С. Вишнякова

7 февраля 2024 г.



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№	67-24 от 05.02.2024
На	13 (тринадцать) листах
Министр	

Решение о заключении коллективного договора принято на конференции преподавателей, научных сотрудников и представителей других категорий работников и студентов ТГМПИ им. С.В.Рахманинова 07.02.2024

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Тамбовском областном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Тамбовский государственный музыкально-педагогический институт им. С.В.Рахманинова» (далее – Институт) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Института, иными нормативно-правовыми актами, и направлен на:

- обеспечение социальной стабильности и социального партнерства в Институте;

- определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Института и их социальной защищенности;

- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников Института.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Тамбовское областное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный музыкально-педагогический институт им. С.В.Рахманинова» в лице ректора Бажилина Романа Николаевича (далее – «работодатель»), и работники Института в лице Вишняковой Ирины Сергеевны, председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников культуры ТГМПИ им. С.В.Рахманинова, представляющей интересы работников-членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюзных организаций (далее – «работники»).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Института независимо от времени поступления на работу и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

1.5. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора производятся в порядке, установленном для его заключения, оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

1.6. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон и действует в течение трех лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового договора должны быть начаты не позднее, чем за 3 месяца до даты окончания действия настоящего коллективного договора.

1.7. Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания направляется администрацией Института на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.8. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Института, изменения типа государственного учреждения, реорганизации Института в форме преобразования, расторжения трудового договора и прекращения полномочий ректора Института.

1.10. При смене формы собственности Института коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. В случае реорганизации Института в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При ликвидации Института коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работниками Института и Работодателем регулируются действующим трудовым законодательством, Уставом Института, Правилами внутреннего трудового распорядка Института и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с настоящим коллективным договором и не противоречащими ему, и трудовыми договорами.

2.2. Трудовые отношения между администрацией Института и работником при поступлении на работу оформляются трудовым договором, заключаемым на неопределенный срок, на определенный срок или на время выполнения определенной работы.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.3. Срочный трудовой договор сроком до 5 лет заключается с работниками Института из числа лиц профессорско-преподавательского состава, научных работников, прошедших конкурсный отбор в установленном порядке на должности профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, научного работника, с сезонными работниками, а также в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Трудовые отношения при приеме на работу совместителей (включая внутреннее совместительство) оформляются в соответствии с действующим трудовым законодательством (ст. ст. 59, 282 – 288 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании работников в целях проверки его

соответствия получаемой работе, а также другие условия, не противоречащие действующему законодательству.

2.5. Прием на работу оформляется приказом ректора, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа ректора должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ ректора о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в Институте Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором, должностной инструкцией, Уставом Института.

2.7. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

2.8. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством РФ, выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

2.9. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, иных конкретных условий.

Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре.

При установлении педагогическим работникам, для которых Институт является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.11. Объем учебной нагрузки, установленной педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на

следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, групп.

2.12. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.11. настоящего коллективного договора.

2.13. Расторжение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством.

2.14. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Института и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом ректора Института. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт ТК РФ, иных федеральных законов.

2.16. Увольнение педагогического работника по инициативе Института, связанное с сокращением штатов, допускается только после окончания учебного года.

2.17. В последний день работы Институт выдает работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и производит с ним окончательный расчет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актах Института (графике сменности, расписании занятий и т.д.) на основании действующего трудового законодательства РФ. При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная законом продолжительность ежедневной работы.

3.2. Для педагогических работников Института устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Для медицинских работников Института устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

Для работников Института, не связанных с педагогической и медицинской деятельностью, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.3. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется локальным нормативным актом Института.

Работодатель может рассмотреть при составлении расписания занятий по заявлению работника из числа профессорско-преподавательского состава предоставление одного дня в неделю, свободного от аудиторной учебной нагрузки, для выполнения методической, научной работы.

3.4. В Институте применяется следующая продолжительность рабочей недели:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем — воскресеньем,
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями — субботой и воскресеньем,
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по графику сменности.

3.5. В Институте может устанавливаться сокращенное рабочее время в случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст. ст. 92, 93 ТК РФ).

3.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ только с их предварительного согласия. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не

менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет.

3.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Института или его структурных подразделений, производится по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работников.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

3.9. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя ректора Института.

3.10. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва для отдыха и питания, специальных перерывов и их конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников, трудовыми договорами.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.12. Работникам Института предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

3.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Институте.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый

отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней;
- работникам, имеющим двух или более детей до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- родителям (опекунам, попечителям) детей, получающих начальное общее образование (1- 4 класс), на День знаний (1 сентября) – 1 календарный день;
- родителям (опекунам, попечителям) по окончании ребенком основного общего и среднего общего образования, на последний звонок – 1 календарный день;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.15. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков им устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.16. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4. Оплата труда

4.1. Системы и формы оплаты труда, включая размеры окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаются в Положении об оплате труда работников Тамбовского областного государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тамбовский государственный музыкально-педагогический институт им. С.В. Рахманинова».

4.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

4.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы, не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Выплата заработной платы производится путем перечисления на счет банковской карты в кредитной организации.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.4.2. Обеспечивать правильное начисление заработной платы работникам Института.

4.5. Работодатель локальным нормативным актом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации определяет систему критериев, показателей и периодичность оценки эффективности деятельности работников Института, внедряет принципы эффективного контракта при регулировании трудовых отношений с различными категориями работников.

4.6. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.7. В день увольнения производится выплата всех сумм, причитающихся работнику. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.8. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника,

выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4.9. О введении новых систем оплаты труда или изменении условий оплаты труда работник извещается не позднее, чем за два месяца.

5. Охрана труда

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

5.2. Работодатель обязуется обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами работникам;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

своевременное расследование несчастных случаев при исполнении работниками своих трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством и ведение их учета;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;

другие обязанности, предусмотренные ст. 212 ТК РФ.

5.3. Работник в области охраны труда обязан:

соблюдать требования охраны труда;
правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на рабочем месте, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на рабочем месте, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания;

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6. Гарантии профсоюзной деятельности

6.1. Работодатель и профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения и взаимных интересов.

6.2. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзных организаций и их выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими нормативными актами работодатель обязуется:

6.2.1. не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

6.2.2. не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иные формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

6.2.3. обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, в размере 1% при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается;

6.2.4. освобождать от работы с сохранением среднего заработка членов профсоюза на время участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзными органами, а также делегатов для участия в

работе выборных органов профсоюзов, проводимых ими семинарах, совещаниях и других мероприятиях;

6.2.5. безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение;

6.2.6. предоставлять профсоюзам локальные нормативные акты Института, иную информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, место для размещения информации.

6.3. Представители профсоюзов Института при необходимости участвуют в заседаниях Ученого совета, в совещаниях, проводимых администрацией для решения вопросов социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников Института.

7. Социальные гарантии, компенсации и льготы работникам

7.1. В целях социальной защиты и поддержки работников Работодатель обязуется:

7.1.1. производить выплату работникам, поступающим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и направляемым на военную службу пунктом отбора на территории Тамбовской области, военным комиссариатом Тамбовской области, в размере должностного оклада;

7.1.2. предоставить материальную поддержку на рождение первого, второго и последующих детей в размере 3 000 (три тысячи) рублей.

7.2. Оказать следующие меры поддержки участникам специальной военной операции (далее – СВО) и членам их семей:

- предоставление билетов на культурно-массовые мероприятия;
- освобождение от взимания стоимости за посещения платных услуг дополнительного образования;
- льготное посещение организаций в сфере культуры, а также развлекательных мероприятий, проводящихся на уровне Института.

7.3. Предоставить приоритетное право выбора времени ежегодного отпуска не педагогическим работникам, имеющим детей.

7.4. Направлять в служебные командировки работника, имеющего детей, с его письменного согласия.

7.5. Предоставлять возможности женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком, прохождения по профилю обучения, переобучения, повышения квалификации в Институте за счет средств работодателя.

7.6. Поощрять работников за возрождение института династий.

7.7. Организовать в Институте прохождение профессиональной практики детьми работников по соответствующим профессиям и специальностям.

8. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

8.1. Работодатель обеспечивает доведение коллективного договора до сведения работников, в том числе путем размещения копии настоящего коллективного договора на официальном сайте Института в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в течение 10 рабочих дней с момента его подписания.

8.2. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех работников, а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

8.3. При осуществлении контроля за выполнением коллективного договора стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого информацию.

8.4. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

8.5. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, производить за счет работодателя.